

第二章 文獻探討

第一節 隱私權的意涵探討

本研究為要探討員工的隱私權問題，因此先從問題的本源，何謂隱私開始探討。隱私的概念，最早可以追溯至聖經舊約的創世紀之中的記載，在夏娃與亞當沒有聽從上帝的誡命，私自吃了「分別善惡樹」的果子之後，發現自己赤身露體，覺得羞恥後，就開始「便拿無花果樹的葉子為自己編成裙子。」，這就從人類始祖開始，開始有了身體的重要部位不可以讓人隨意窺視的觀念的最早的記載。

隱私權是人格權的一部分。在目前網路資訊科技發達的時代中，對於隱私權的侵害在網路上相當常見。特別是隨著網路科技的進步，與網路監控軟體的功能愈來愈強大，遠端監看到企業內部的電腦所有使用情況是可行的，甚至可以在網路上透過安裝在電腦上的網路攝影機監看網路使用者的一舉一動也是輕而易舉的事。

隱私的概念是隨著時代的發展也不斷變化。隱私一詞，根據中華民國教育部編國語辭典的解釋為：「隱秘而不使人知道的私事。隱私權是一種人格權。包括有權保持自己的安寧，有不允許其照片、事業、成功經驗等被人傳播圖利，或造成對本人干擾的權利」。而國語日報辭典之解釋為：「隱密不讓人知道的事。隱私權是指人有權保持自己的秘密，有不允許其照片、事業、成功經驗被人傳播圖利，或造成對本人干擾的不便。」以上解釋已說明隱私是屬於個人不欲人知的私領域的事物。

在電話科技不曾出現的時代裡，個人身處於內室，即可免於干

擾，一旦電話科技興起，商業的電話行銷手法即開始對於家庭生活的隱私，造成一定程度的侵害。網路時代駭客技術的翻新，使得企業與個人在網路上的隱私產生極大的危機¹。

何謂隱私權？也有不少的學者各有所見，這是因為隱私權不僅是受到個人所身處的時空背景與環境不同。不同的族群、社會、國家對於隱私權的意義會有所不同²，即使是相同的社會中，不同的工作環境、家庭背景也會造成不同的定義，而隱私權的保護與範圍也會有所不同。

然而，隱私兩字就著字面而言，私者屬於私人的事務，隱者是指著隱藏，不欲人知之意，因此隱私應是屬於私人的事務不欲人所知者。隱私權是屬於人格權的一項權利。我國民法債編修正了第一九五條第一項中，明定隱私為一種特別人格權。在此隱私的權利化擴大了人格保護的範圍，這是因為一方面個人格的自覺，另一方面亦是因為科技與大眾傳播媒體的快速發展加大了侵害人格尊嚴的可能性與嚴重性，因此有必要特別加以規範³。

¹ 吳啟文，行政院國家資通安全會報應變組主任，在民 98 年 5 月 8 日在空大的演講中展示出，網友若是下載了檔案中隱藏著駭客所植入的木馬，那麼網友在電腦上的資料與上網的有所動作，都會全部在駭客的監看之下。

² 參考：蔡達智，公權力利用衛星科技對隱私權的影響—以美國法為中心，法政大法律系博士論文，民 95 年，第 18 頁。詹文凱，隱私權之研究，台大法研所博士論文，民 89 年，第 124-127 頁。

³ 參考：王澤鑑，侵權行為法，第一冊，基本理論一般侵權行為，三民書局，民 95 年，146-148 頁。

第二節 隱私權的緣由

隱私權一詞最初是從美國開始。在西元 1890 年，美國律師華倫 (Sanuel D. Warren)與布蘭德斯(Louis D. Brandeis)律師在哈佛法學評論(Harvard Law Reviw)上聯名發表隱私權(the Right to Privacy)的論文。當中揭櫫了隱私權的概念，文中指出隱私權就是指著人民具有私人空間具有不受干擾的權力(the right to be let alone)以及生活的權利(right to life)。文章的背景是因為華倫的家庭宴會過程遭受到報紙媒體大幅度巨細靡遺的報導，有如現代之狗仔隊報導翻版，因此發表該文呼籲社會大眾與公眾媒體應尊重別人的隱私權。文中指出隱私權就是一項人民生活的權利(The right to life)，也就是一項個人能獨處不受別人干擾的權利(The right to be let alone)。而隱私權的意義就是承認個人能保留住個人的私密事務不被人所發掘與干擾。

美國自立國以來就是一個崇尚個人自由的國家，其中也包括了言論自由，認為不自由，毋寧死。在但十九世紀末期，一些揭發別人私生活秘密的雜誌相當盛行，造成對於當事人極大的困擾，就例如「隱私權」一文中，對於華倫律師本人也成為受害者之人。因此華倫律師為了導正這項侵害個人隱私權的社會風氣，故與布蘭德斯共同在「隱私權」一文之中，痛批一些媒體業例如報社與雜誌社、照像產業的快速發展，已嚴重的侵犯個人的隱私。因此他們在文中強調：任何人均有不受干擾的權利，文中認為隱私權的概念應該是源自於普通法，隱私權的意義是「個人有決定其想法、感覺與情緒如何表達給他人的自由」。因此，偷窺他人隱私或揭露他人隱私，即使不具有惡意，或是揭露之事屬實，均不得作為免責之抗辯。該文強調「家是個人的城堡」之概念。然該文亦主張隱私權之保護有其界限，

也就是隱私權保障的例外情況，包括有：1、及公共或是一般利益時。2、依據法律有傳播之權利者。3、未造成損害之口頭散佈行為者。4、經本人自行散布或是經其同意後散布者⁴。亦言之，隱私權在上面四種情況之下，始受到限制。

王澤鑑教授曾經指出，美國法上的隱私權的演進，均是由個案累積而發展出來。判例學說曾發展出幾項理論，藉以探討隱私權的本質，並界定隱私權的概念內容。學理上對於隱私權的理論，包括以下不同見解⁵。

1、獨處權理論：本學說是認為「隱私權」是一種保留個人獨處不受外界干擾的權利，亦即應保障個人獨立狀態得不受侵擾之權利。唯此說僅能說明其「排他性」，與「一般自由權」的意旨相似，對於隱私權的實質內涵並未清楚說明。

2、私密關係自治理論：本學說則認為隱私權的本旨在於保障個人的私密關係(intimacy)不受侵害，他人與社會介入的正當性降低，並且相對的應賦予權利人高度的自主權，不允許他人侵擾。此說的欠缺在於一般在公私領域交融的社會之中，公共領域與私人的領域有時難以切割。

3、人格權理論：本學說認為隱私權保障範圍應從一般獨處權或個人資訊自主權，發展到與個人人格密切有關的部分，亦即一般的抽象性人格。由個人來決定是否公開私人資訊，是否要拒絕搜索，是否墮胎，這些決定係個人之人格主張。本說認為隱私權之目的，

⁴ 參考：Warren and Brandeis, The Right to Privacy, 4 Havard Law Review 193(1890)。並參考周悅儀著，美國保護隱私權法制之研究，以及詹文凱，隱私權之研究，民87，第19頁。

⁵ 參黃世銘與謝名冠，網路行為規範之研究，台灣台北地方法院檢察署印行，民90年1月，91-92頁。

在於保持個人人格的完整。

4、資料保留權論：本學說認為法律意義的隱私權，只限於關於自己之資訊保密而不予人知之狀態，亦即隱私權只限於個人資訊之保密權限或是選擇性公開，而不及於其他與個人相關之領域。本說認為隱私權私權的範圍應該只有包括「資訊」而已，其他各式各樣的權利類型，應該尋求其他法律之保護，而不是在欠缺法律保護時，即納入隱私權而受到保護。此說目的在於使得隱私權的概念明確。

5、個人事務控制權理論：本學說認為隱私權是對於個人領域的事務的控制權，亦即個人對於與公共利益無關的個人事務的掌握與自主權。個人的行為只要是不涉及自身以外的他人之利益，個人就不必向社會負責，此為涉己部分，是屬於私領域，只有關於有害他人利益之行為，個人才應該負責，因涉他部分，是屬於公共領域。

由此可以了解到隱私權理論具備著不同層面的複雜性與不明確性。隱私權在不同的社會文化之時空背景之下，往往有其不一樣的意義與內涵。若是純粹就法律的層面而言，隱私權是一個不確定的法律概念。本研究先就一般性的隱私權的內涵加以探討，接著再探討的資訊隱私權以及界定員工之資訊隱私權的意義。

一、隱私權的內涵

西元 1948 年隱私權在聯合國頒佈的「世界人權宣言」中的第十二條被明確定義：「任何人的私生活、家庭、住宅和通信不得任意干涉，他的榮譽和名譽不得加以攻擊。人人有權享受法律保護，以免受這種干涉或攻擊。」此外在歐洲地區也在西元 1950 年制定「歐洲

人權公約」(ECHR)中的第八條表明：「任何人就其個人隱私、家庭、住所及通信應受尊重；公部門須依據法律的授權而有國家安全、公共安全、經濟福祉、阻止暴動或犯罪、保障健康、財產或他人的權利或自由等必要情況下，方得干涉人民上述權利之行使。」這代表著隱私權是一項基本人權，也應該受到法律的保障已經是普世的人權價值概念。

隱私權之內涵，大略可分為以下四個面向⁶。

(一)、個人特性隱私權：例如個人的姓名、身份、肖像、聲音等等，由於直接涉及個人領域之層次，應該屬於隱私權保護的首要對象。

(二)、個人資料隱私權：在個人屬性被抽離成文字之描述或是記錄時，如果涉及之客體為唯一而且個人化，則此等資料就含有高度之個人特性而常能辨識該人之本體，此可說是間接之個人屬性亦應該以之為隱私權之內涵而加以保護。

(三)、通訊內容隱私權：個人之思想與情感，原本存於個人的大腦之中，不易為人所共知，當其與外界溝通互動之際，即易於暴露在外界的偵測之下，此種通訊的內容應加以保護，以求得人際互動，學習的自由，因而助成個人人格的發展。

(四)、匿名隱私權：群體生活之中，集體之價值未必與個人之想法一致，此種差異容易引發個人以匿名之方式表達其意見之需求。並且此種匿名權利之適當容許，常能鼓勵個人積極參與群體，並且

⁶ 同上註，並引用廖緯民所著，論資訊時代的隱私權保護—以「資訊隱私權」為中心，載於資訊法務透析，民85年11月。

亦得以保護個體其自由之創造力。而對於群體而言，亦常能藉以收到真知直諫之功效，而得使群體得到進步之泉源。

二、資訊隱私權

在隱私權觀念發展的初期，隱私權的侵犯大多數僅限於各項傳統媒體對於個人生活的空間，造成侵害，例如1890布蘭迪斯所強調的個人生活不受干擾，而隨著科技的發展，人們日常生活上的一切活動，都可藉由現代科技的進步，一覽無遺。特別是資訊科技的發展，都使得隱私權的內涵與保護範圍必須加以擴大，才能充份的保障這一項基本的人格權。也就是說，在早期的科技水準狀態，只要在個人的住所，以圍牆和外界做區隔，就可以產生充份的保護，一般而言，他人在圍牆外之行為不會對於個人隱私造成什麼侵害。隱私權關心的重點在於他人在未經本人同意的情況下，不得進入個人空間場域。但是隨者後來科技的發展，高敏感度的麥克風可以接收數十甚至數百公尺以外兩人的對話；超小型攝影機或照相機可以放置在無人注意的孔隙中拍攝他人的私密活動。紅外線熱像儀的使用，可以從屋外清楚探知屋內生物的一舉一動⁷。很顯然的，我們的對於隱私權保護的概念，也因此需要修正；要達到同樣的保護效果，就必須隨時配合科技發展，對於新出現的事務加以規範。

隱私權本身就是一個不斷變動的概念，美國法制中，隱私權具有多重意義，而其權利依據，可以透過第一、三、四、五、九條修正案或第十四條修正案有關自由的解釋獲得，而其內容主要包括個人針對其個人相關的資訊予以保密或限制傳播的權限及個人對其私

⁷ 謝崇浩，電話行銷法律問題之研究-以言論自由與隱私權之衝突為中心，世新大學法學院碩士論文，民94年7月，第22頁。

密空間的自我決定權限二部分。其中就個人針對其個人相關的資訊予以保密或限制傳播的權限，本研究認為可以「資訊隱私權」稱之，一方面可符合我國法制及現實社會對隱私權的理解。再者自華倫與布蘭迪斯之後，資訊隱私權乃最早獲得肯認的隱私權類型。至於所謂個人相關的資訊，應可從寬認定，只要資訊的內容係涉及權利人，即屬個人相關的資訊，應為資訊隱私權之保護範圍，即個人生活資訊亦可包括在內。

資訊隱私權的內容，應可包括二大部分⁸。一、就靜態而言，乃指對個別儲存資料的保護。二、就動態而言，則為對個人通訊過程中通訊內容的保護。前者是涉及資訊權利人一方的利益，後者則涉及通訊兩方的權益。因為美國法制就兩者分別以不同之法律加以規範，例如 1974 年「隱私權法」，係規範行政機關於蒐集或保存各類個人資料之實體及程序規範，1978 年「財務隱私權法」則規範政府自私人金融機構取得個人財務資料的行為，並課予私人金融機構保密義務均屬於個人資料保護的法律。另外，有關個人通訊保護，主要為 1968 年「一般犯罪防制及街道安全法」，規範有關有線通信及口頭對話通訊監察的限制。1986 年電子通訊隱私權法修改後，增加對電子通訊通訊監察的保障。第二，在刑事偵查程序中，有關個人資料的調閱，一般涉及搜索、扣押的問題。至於個人通訊的截取則屬通訊監察的範圍，二者在立法門檻上，有關通訊的截取，由於可能截取到嫌疑人無關第三人的通訊，因此發動門檻比搜索及扣押更高。

⁸ 陳信郎，資訊隱私權保障與網路犯罪通訊監察法制，政治大學法律學研究所，民 93 年 8 月，18-19 頁。

第三節 隱私權之範圍

隱私權原本是屬於人格權的一部份，也就是人權的不容分割的部份，依據西元 1948 年 12 月 10 日聯合國會議上決議通過的世界人權宣言，詳列了人權，這個世界普世價值的各項條款。其中第 12 條：「任何人的私生活、家庭、住宅或通訊不得任意干涉，他的榮譽和名譽不得加以攻擊。人人有權享受法律保護，以免受這種干涉或攻擊。」。在這裡的「任何人」，包括了所有人，縱使他的身份是企業的員工，也是擁有隱私權。縱使與企業監控權有所衝突，但只是有所限縮，而非容許企業監控權可以無限上綱，毫無限制。

臺灣臺北地方法院民事判決文(九十三年度小上字第七八號)中指出，所謂隱私權，係指對個人領域內事務之控制權。其內容可分為個人空間隱私權、資訊隱私權及個人自主性隱私權等三部分，其中資訊隱私權則指個人之資料及通訊有不被揭露之權利。然由於人類營社會生活之需要，基於出生登記、就學、就業、醫療及其他人際關係互動之需求，將個人資料適度揭露本為必然之舉，故法律所保護之資訊隱私權，應係指有關個人之事實、通訊及意見，被合理期待具私密性，而對該等資訊之蒐集、使用或流傳有加以阻止或限制之必要。倘經當事人同意，或當事人間有契約或類似契約關係而對當事人權益無侵害之虞時，非公務機關基於特定目的，並得對個人資料為蒐集或電腦處理，此觀電腦處理個人資料保護法第十八條第一款、第二款規定甚明。如雇主於僱用員工時，蒐集員工個人之出生年月日、住所地、教育程度、婚姻狀況等資訊而建立個人資料檔案，並於日後發生合約糾紛時，以該資料檔案所載之處所作為聯絡地址，即難謂有不法侵害員工隱私權之情事。

本文對於隱私權的看法，採取與上述實務判決上一致，即隱私權，係指著對個人領域內事務之控制權。內容上可區分為個人空間隱私權，資訊隱私權，與個人自主性隱私權三個部份。

一、個人空間隱私權，即指著最原先美國布蘭迪斯大法官所論述的「個人生活獨處不受干擾的權利」(The right to be let alone)。包括私人領域中的生活，例如，個人休閒活動，居家、獨處、與哪些人約會，盥洗室、更衣、飲食、睡眠等等均享有安寧而不受打擾的權利。二、資訊隱私權，包括個人隱私的資料，例如身分證字號、出生年月日、銀行帳號、金融卡密碼、信用卡號碼、醫療健康資訊、保險資訊、性生活、網路上的帳號與密碼，網頁瀏覽行為、電子郵件內容、手機通話內容、簡訊、信件內容等等。三、個人自主隱私權，則應包括個人的婚姻、生育與、冷凍胚胎的決定自主。

員工隱私權本研究認為應該是與個人特性、個人資料，以及通訊內容的隱私權私權有重要關係。受限於研究的人力與時間的因素，本研究主要在著重的員工隱私權是在電子郵件的內容與員工在網路上瀏覽行為。

第四節 人力資源管理觀點

企業管理的領域中可分為企業概論與管理學兩大塊。而就管理之功能來說，可區分為五大功能：規劃、組織、用人、領導與控制⁹。分別簡述如下：

- 1、 規劃：對於企業的使命、目標或是部門任務對確定，並且設計完成企業之使命、目標或任務之策略與方法。
- 2、 組織：設計組織內各個部門之功能與彼此分工合作的方法。
- 3、 用人：遴選適合的人才成為員工，使之擔任適當的職務，以完成企業之使命、目標與任務。
- 4、 領導：激勵與領導員工，使其能主動的發揮本身的學識與技能，上下一心，群策群力，完成甚至於超越企業預定的目標，為企業組織作出貢獻。
- 5、 控制：管理階層能掌握住企業的運作情況，使之朝向預定的目標前進。

此外，就著企業之主要的功能而言，可將企業功能區分為：生產與作業管理、行銷管理、人力資源管理、財務管理、研究與發展管理以及資訊管理之六大功能¹⁰。也分別簡述如下：

- 1、 生產與作業管理：企業從零件、原物料之採購與獲得開始，從事一連串的程序將各種物質資源透過員工的努力與付出，轉換成可以銷售的上市產品之過程。
- 2、 行銷管理：企業從瞭解市場的需求開始，提供顧客需求資訊給研究發展部門與生產部門，使之能創造與生產合乎市場需求的產品。並且藉由行銷策略：包括定價策略、產品策略、通路策略以及推廣策略的規劃與執行，將能滿足顧客需要的產品，以顧客所能接受的價格，將產品運送至方便顧客採購的地點，並藉由各種廣告管道之宣傳與銷售人員之努力，讓顧客瞭解產品的功能與益處，讓顧客能樂於購買，並且將產品移轉到顧客手中。

⁹ Rue, Leslie and Byars, Lloyd, Management: Skills and Application, 11th edition, McGraw-Hill press, 2005, p.5-6.

¹⁰ 張緯良著，人力資源管理—本土觀點與實踐，前程文化，2007年1月29頁。

- 3、 人力資源管理：企業為了能創造更多的市場價值，首先必需能使足夠的人才轉變成為企業的員工。而人力資源管理的功能就是：規劃企業各方面的人力需求，並依據人力需求規劃的結果，招募適合的人才進入公司，並且施予適當的訓練，建立與實施企業公平之獎勵與懲罰制度。以建立人事各項升遷激勵方案藉以留住有用的員工。
- 4、 研究與發展管理：企業為了對於產品的開發創新以及對於產品製程水準的提高，需要建立相關的研究與發展部門，才能使得企業的產品品質與時俱進，維持市場的競爭能力。
- 5、 財務管理：「資金」是企業活力的泉源。企業不論是購置生財器具與生產原物料或是支付員工薪資等等，都完全需要足夠的資金供應作為後盾。因此企業的財務部門負責為公司預備足夠的資金，作好現金流入與流出以及投資風險的控管。
- 6、 資訊管理：為企業建立「資訊系統」以提供企業在策略層次、管理層次與作業層次的資訊提供。策略層次上是經營階層所需的「決策支援系統」與「專家系統」。管理層次所使用的是「管理資訊系統」。作業層次上所使用的則包括：企業資源規劃系統、供應鏈管理系統以及顧客關係管理系統等等。

其中「人力」的運用是同時共存於企業功能與管理功能之中，可見「人力資源管理」之重要性。企業是由雇主、管理階層與基層員工所組成。而雇主與管理階層往往是代表資方，而基層員工是代表勞方。資方為了創造與生產有價值的產品或提供有效的服務，必需善於運用企業內的員工。人力資源管理之基本功能即是為組織進行：選才、育才、用才與留才之任務¹¹。故員工的產生與養成，均有賴於人力資源管理之功能。其中包括員工之招募、甄選、訓練、獎

¹¹ Bratton, John and Gold, Jeffrey, Human resource management-Theory and Practice, Third edition, 2003, p. 15.

勵與懲罰¹²。分別說明如下：

- 1、 招募：組織根據其營運目標，訂立人力需求之後，根據所需要的人力質量與數量，向社會大眾發出徵才的訊息，訊息包括工作環境，徵求職務，工作性質，升遷途徑，薪資福利要求應徵者資格條件等等。社會大眾中有意願應徵工作者，一般藉由寄送履歷表至徵才之企業以表達應徵的意願，而成為應徵者。
- 2、 甄選：組織經由從應徵者的履歷表的書面審查中作初步的篩選後，選出初步合乎工作條件的應徵者成為候選人。對於這些候選人發出甄試通知，進入甄選的程序。甄選的程序可能包含筆試、面試、體能測驗、或是其他的測試方式。經過一連串的程序之後，由企業決定錄取的人選。
- 3、 訓練：已錄取的人選，在進入公司之初，仍有必要進行「新進人員」講習，使其能瞭解組織之環境、企業文化、作業程序，人事規章等等規定。公司若基於管理之目的，對於員工隱私空間就必要的規範時，例如公司之政策若有基於資訊安全，對員工電子郵件與上網行為之所為之必要規範，可藉訓練之時機，明確告知新進員工，並尋求其書面之同意。
- 4、 獎勵與懲處：對於績效表現傑出的員工，應給予適合之獎勵。公務部門之獎懲，係依據公務人員考績法之規定辦理，考績的好壞決定賞罰。獎勵方面包括：嘉獎、記功、記大功、晉級、獎金等等。公務人員的懲處，包括：申誡、記過、記大過、降級、免職。而在民間企業對於員工的獎懲則應明訂在「工作規則」之中¹³。一般而言，包括：口頭嘉獎、書面鼓勵、績效獎金、員工入股分紅、股票選擇權、加薪、升職等等。以獎勵作為誘因，可激發員工提高效率，努力工作的動機。而懲處則是員工違反工作規則時或是工作績效不佳時的懲罰手段。由於懲處的手段所造成的後果可能比獎勵更為嚴重。不適當或不公平之獎勵，至多僅造成員工之間心理上的不愉快。而不適當的懲處則可能造成組織產生糾紛甚至陷進

¹² Byars, Lloyd and Rue, Leslie, Human Resource Management, 9th, McGraw-Hill Higher Education, 2008, pp. 4-5.

¹³ 依據勞動基準法第 70 條暨勞動基準法施行細則第 37 條、第 36 條規定，雇主僱用勞工三十人以上者，應依其事業性質、法令、勞資協議事項等訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備後公告並印發各勞工。

法律訴訟之中¹⁴，因此懲處之處理需要比獎勵更為小心與慎重。通常懲處依據其嚴重的輕重程度，通常可分為：口頭警告、書面警告、行政處分、降職、解僱等等¹⁵。以下加以說明：

(1). 口頭警告

對於員工出現初次違反工作規則的情況，管理者可以口頭加以警告，促其注意並加以改善。管理者往往會告誡員工念其初犯，而且情況尚不嚴重之下為之。

(2). 書面警告

員工再次違反工作規則，但尚未嚴重到予以行政處分的程度，得以書面發出正式的警告，並納入員工之個人表現之紀錄。以書面警告其若是再犯，則不會寬宥，將按組織規定予以行政處分。

(3). 行政處分

多數民間企業會比照公務機關，將行政處分區分為：申誡、記過與記大過三項。這些都會納入工作表現紀錄，影響到員工的考績，並對於績效評估、晉升、調職、發給年終獎金或績效獎金的多寡。

(4). 降職

降職包括職位或職等的調降，而隨著職位或職等的調降，將造成員工薪資與待遇福利受到不利之影響。

(5). 解僱

解僱是最嚴重的懲罰手段。當員工所犯下的錯誤達到非常嚴重的程度，而雇主認為已無法用其他懲處或訓練來使之改進時所採用之最後之方式。政府會避免雇主之不當解僱員工而影響其重大之工作權。在本研究之前述及之勞動基準法，對於解僱之條件有明確的規定。管理階層應確實遵守以免違法受罰，而員工亦應有所瞭解以維自身權益。

在台北地院 91 年度勞訴字第 139 號民事判決之中，法官即針對於被告對於原告所為之懲處之不合比例原則提出批判。本研究將在第三章第三節中，提出論述。

¹⁴ 如台北地院 91 年度勞訴字第 139 號民事訴訟案件。

¹⁵ 參考張緯良著，人力資源管理—本土觀點與實踐，前程文化，2007 年 1 月 461-462 頁。

第五節 「員工監看」最佳實務之探討

在美國重視個人自由及隱私的國家，實務界也曾經對於職場「員工監看政策」的最佳實務進行探討。由於企業考量到員工對於企業電腦系統的不當使用，導致企業遭到意外的損失。員工利用企業的電腦設備從事不法的活動，例如傳遞大量的廣告信，惡意在論壇上犯下公然侮辱罪等等，會造成企業也可能成為共犯或是幫助犯，以及民事上負擔連帶賠償責任。因此電腦控管與職場隱私權管理的這一個管理範圍，大多歸類在企業的「風險管理」(risk management)的範圍之下¹⁶。

根據美國管理學會(AMA)與 e化政策學會(ePolicy Institute)共同在 2007 年進行的電子監看與監控調查報告(2007 Electronic Monitoring & Surveillance Survey)¹⁷，受訪的公司總共有 304 家之中，已有占 43 %的公司監看員工的電子郵件內容；而占 66%的公司監看員工上網的情況。更有甚者，占 28%的公司曾因為員工使用電子郵件不當而將員工開除與占 30%的雇主因員工上網行為不當而開除員工。使用電子郵件不當而被開除的情況包括：違反公司政策，不適當或是侵略性的言語，過度於私人事物的使用，以及洩露公司機密之原因等等。而上網行為不當的情況而被開除的則包括：瀏覽、下載或上傳不正當的或是侵犯性的內容，違反公司政策以及過度於私人事物的使用等等。這其中超過四分之一的公司都曾因有監看員工的電子郵件與上網而取得據此開除員工的證據¹⁸。由於遭到

¹⁶ Miliefsky, S. Gary, Employee monitoring should be done with care, SearchCIO.com, 2006.

¹⁷ AMA/ePolicy Institute Research, “2007 Electronic Monitoring & Surveillance Survey.” Press Release. February 2008.

¹⁸ Coberson v Rochester Folding Box Co., 171 N.Y.538, 555,558 (1902).

開除或處分的員工日漸增加，自然累積不少怨懟，再加上與公會力量的結合，使得雇主遭到法官傳喚出庭的機會大增，使得機構也需要以更嚴謹的方式處理職場隱私權的問題，以降低收到法院傳票的機率。

目前為止，在美國絕大多數(占 83%)的雇主在監看員工電腦的瀏覽內容，員工的鍵盤按鍵操作情況，與員工使用電腦時間記錄之前，會先告知員工。71%雇主在監看員工的電子郵件時會告知員工。在美國有如此多數比例的雇主監看員工的電腦使用與電子郵件的理由，可以從近年來IDC市場資訊調查顧問公司的調查報告顯示出在員工職場中使用網際網路時間有 30-40%與公司事務無關，使得雇主對於員工在網路上「衝浪」(Web site surfing)充滿疑慮。學者Crane(2005)列舉雇主會監看員工的三個主要原因：一、履行法律上應盡義務。二、提高員工的生產力。三、維護電腦系統的資訊安全¹⁹。例如：雇主可以從員工的電子郵件中找出其可能犯罪的證據加以檢舉，以釐清公司並非其員工的幫助犯或共犯。員工若已知公司會監看其上網的行為與時間，會傾向於減少在網路上閒逛時間，因而集中精神與善用時間提高工作的生產力。公司監看員工使用電腦情況，也可以降低因員工上不良網站以致遭到木馬與電腦病毒攻擊的機會，進而維護以公司的資訊安全²⁰。

Mowry(2009)提出企業實行監看員工的管理作為之最佳實務(Best Practice)就是在監看員工的上網活動與電子郵件內容之前，一定要告知被監看的員工。因在目前美國的州與聯邦的法律之下，只要雇主

¹⁹ Crane, Amy (2005), "Workplace privacy? Forget it!", Bankrate.com.

²⁰ 同註 2。

有知會員工並且公司得到員工的同意之後，是合法監看員工的電子郵件與網際網路的瀏覽行為。而雇主最好擬定書面的職場隱私權政策，明確地向員工陳述在使用公司財產的電腦系統下之活動，哪些活動可以從事與哪些活動禁止，以及若從事被禁止活動將遭致何種後果。公司更應明確的告知員工在公司的時間使用公司的電腦設備是不能預期有隱私權之期待。Mowry 提出在實施「員工監看政策」之前最好先諮詢專業之律師。並且實施時公司應透過員工的工作手冊，備忘錄或其他的一些管理工具以確定每位員工都已深刻瞭解公司的「員工監看政策」。

雖Mowry對於監看員工之管理最佳實務的作法，雖可作為參考，但是站在雇主的立場，尚未從員工的立場考量。美國管理協會對於電腦監看與監控的研究報告(AMA,2008)，提出管理上的最佳實務，應針對「員工監看政策」，對員工進行正式之員工教育訓練。在教育訓練過程，闡明職場隱私權政策之意義，並且給予員工充分時間發問，聽取員工的建議，藉著互動過程之中，調整公司的職場隱私權政策，使之更有人性化與尊重人權，以及更可讓員工充份瞭解公司的工作規則、政策與工作程序²¹。

Miliefsky(2006)認為雇主在監看員工電腦與網路的情況時，要儘量尋求在監看政策與員工的工作意願與生產力政策取得良好之平衡。最佳實務上的做法是先擬定以下兩份書面文件：「可接受的使用政策」(Acceptable Usage Policy)與「員工監看政策」(employee monitoring policy)²²。在「可接受的使用政策」中明訂員工在上班時

²¹ 同註 4。

²² 同註 17。

間使用企業的資源時，有哪些事是員工可以適當進行的？還有哪些事是禁止的？而在「員工監看政策」中，明確揭示雇主所有將會進行哪些的監看行為，包括之情況例如：在何者情形下監看員工的電腦使用行為以及雇主將會哪些行為以阻絕哪些不適當的網路接觸，例如賭博，色情或是販賣法律不許可之貨品之不法網站等等其他所有可能情況。這樣使得當雇主進行監看員工時，將不會讓員工感到意外，也避免雇主捲入職場隱私權訴訟之風險。總之，雇主最佳實務就是明確地以書面方式告知員工將進行的監看行為與員工可從事與不可從事的事項之細節，以避免日後發生糾紛²³。

相對於國內，林漪楓(2005)認為調和企業監看與員工隱私權的利益在於，雇主與員工相互尊重。員工應尊重雇主以及雇主的決定，雇主則須尊重員工的隱私權。包括保護員工人事基本資料的秘密以及尊重員工在工作場所外活動的隱私²⁴。

馮震宇(2002)認為目前國內法律未禁止雇主監看員工的工作情況，且隱私權的保護也非法律強制禁止之規定，因此雇主於工作規則中對有關電子郵件或網路使用加以規範，表示將要監看，即可拘束員工。相反地，縱使工作規則中並未對此有所規定，而雇主嗣後加以變更增加類似的規定，只要具有合理性，縱使員工反對，亦仍可規範之。此種全然偏向資方的見解，不但並未考慮到合理性，亦似乎忽視了國內保護隱私權的相關法律規定²⁵。

小結：「員工監看」之最佳實務重點在於企業應在充份尊重員

²³ 同上註。

²⁴ 林漪楓(2005)，勞資關係的倫理探討—以商業倫理學為進路，中央大學哲學研究所碩士論文。

²⁵ 馮震宇，企業或組織e化電子商務與法律風險，元照出版，2002年11月。260頁

工的前提，謹慎地訂定明確之「可接受的使用政策」與「職場員工監看政策」。盡量充份告知員工之義務，避免日後發生糾紛。妥當運用正式與定期的員工教育訓練，給予員工充分之時間發問以促使員工能真正理解。重視與員工的互動，傾聽員工的心聲，適時調整「職場員工監看政策」，使之合乎人性尊嚴與人格權。

